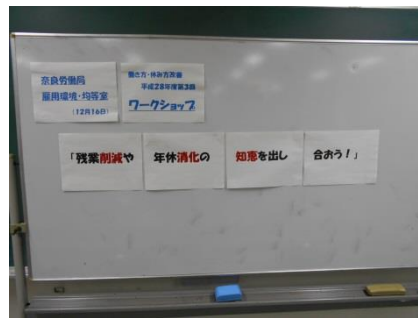


介護事業者を対象にワークショップを開催しました。

奈良労働局 雇用環境・均等室

奈良労働局では、平成28年12月16日に「ワークショップ～残業削減や年休消化の知恵を出し合おう～」を開催しました。前回9月に2回開催したのに続き3回目の開催となります。

(開催の様子です。)



ワークショップとは、参加・体験型の研修（勉強会）のことであり、少人数の班に分かれ、進行役の助言等を得ながら意見交換や議論を交わすもので、例年業種やテーマを変えて開催しています。

本年は、介護事業者の方々を対象に「時間外労働削減」「年次有給休暇の取得促進」そして「日頃の労務管理」について、それぞれの事業所の実情を点検してもらい、参加事業所との討議によって、具体的な改善方法やアイデアを出し合い今後の参考にしようという目的で開催しました。

今回の開催では、4事業所の労務担当者の方々に参加いただき、それぞれのテーマについて多くの発言がされました。参加いただいた皆様、ありがとうございました。

すべて掲載できませんでしたが、参加者の方々の発言をテーマごとにまとめました。何かのヒントが隠れているかもしれません。是非ご覧ください。

[【→下のページに続く】](#)

〈第3回ワークショップ 2016年12月16日(金)〉

グループ討論まとめ

【参加事業場（カッコ内は参加者＝計4人）】 ■有料老人ホーム、訪問介護サービス等（施設長）／■訪問介護センター、デイサービス等（施設長）／■デイサービス、訪問介護センター等（本社担当者）／■訪問介護センター（代表）

【主な意見交換】

〈時間外労働〉

「利用者に対するサービス提供までの『待ち時間』が生じた場合、労働者の拘束が8時間を超えたら時間外割増賃金の対象になるのか」。参加者からのこの質問が意見交換の皮切りになりました。これに対し、ファシリテーターが「使用者の指揮命令下に入っておらず、自由に過ごしていい時間は労働時間から外してもいいのでは？ 逆に、利用者の都合等によって労働時間が不規則になり、いつ出るか分からずに待機している場合は労働時間にカウントした方がいいのでは？」とコメントしました。

一方、労働者が少ない事業場に対し「終業時間後に利用者から介護の申し出があった場合はどのように？」というファシリテーターの質問には「代表自らが現場に走る」という答えが返ってきました。「早出が必要になった場合でも、その日の仕事は8時間以内に収まるよう抑えている。ウチは有給休暇が十分取れていないので、特にその辺りは心掛けている。という次第で、残念ながら年休の70%取得は難しいまま」との報告もありました。

〈年休の取得〉

「仕事が好きで土日働いている人がいる。年休など取る気もないようだ。『日ごろ十分休んでいます』のようなことを言って。逆に、休む人は自信を持って年休を全部使う。両者の差が大きい」「職場全体で均等に取るのは難しい。ましてや全員が（政策目標の）70%まで取ると会社自体が立ち行かなくなるのでは？」などの声が出ました。

半面、「夏に3日、年末年始に2日と3日。計8日を年休に充てているため、それ以上に年休をとる人は少ない」といった説明も。ファシリテーターは「育児・介護休業の他に『子の看護休暇』などいろいろな休み方ができる」と紹介。70%取得が目標と認識してはいるものの、目標の達成が目的ではなく、要は皆で公平に年休が取れるように、取れるときは

年休を取るように、という呼び掛けが大事だ、という共通の理解に至りました。

<離職率>

「求職者に『働きたい会社』を訊ねたアンケートでは、賃金だけが重視されているのではなく、むしろ労働時間がどれだけ短いか、仕事を通じて成長できるのか、といった先が選ばれる傾向にある」「離職率は全産業平均で15%ほど。社会福祉は16、17%で平均よりやや高い」というファシリテーターの指摘に対し、「人材紹介業で求人登録しているが、電話は架かってこない」「福祉のハコ（施設）は出来ても働く職員さんが集まらない。福祉の離職率の高さはハードワークだからか？」と厳しさを指摘する声がありました。採用しても「能力や適性は一緒に仕事して初めて分かる。試用の3か月で向き不向きが分かって早々と辞める人がいる。最近も2人ほどが辞めた」という報告がありました。

ファシリテーターからは「離職率は結局、職場での人間関係に関わるという声を聞くことが多い。要は、トラブルが起きない会社にすることが重要ということ。特にパワハラ対策に取り組んでいることを示すと職場は風通しがよくなり、労働者の定着率も上がるかもしれない」などのアドバイスがありました。

<研修時間>

小規模な事業場から「ウチは3人で、しかも直行直帰が多いので、集合研修ができず、資料を渡すだけ。これも研修にあたるのか？」という質問がありました。

これを端緒に「仕事を終えた後の研修を労働時間として扱うか。業務後に『これ、やっ」といって』という指示を出して作業をさせた時間をどうみるか」「当社では『閲覧研修』といって、職員に資料を回して勉強してもらい、『読んだ』という確認にハンコを押して次に回している。皆が受講を義務付けられている『法定研修』があり、ハンコが報告となって研修を受けたことになる」「大切なのは『情報の共有』。しかし、時間帯が異なるパートさんを研修のために集めることには難しい一面がある」などの報告が続きました。

<その他>

こんな話もありました。

「ある利用者の家で、袋に入った現金がなくなったようだ、という騒ぎがあった。利用者は感情的になり『中の現金は盗まれたのかもしれない。袋についた指紋を調べれば誰が触ったのか分かる』と言い出し、担当ヘルパーのほか私たちまでが警察に行き、指紋を取って袋の指紋と照合する、ということになった。疑われたヘルパーは悔しくて泣いていた。

調べた結果、袋からは私たちの指紋は出て来ず、疑いは晴れた。利用者は手のひらを返して『現金のことは水に流そう。また、介護に来てもらえないか』と言い出したが、私は『濡れ衣を着せたあなた方との間には信頼関係がなくなった。訪問介護は私たちの方からお断りする』と伝えた。」

(集約：T)

【ファシリテーターのコメント①】

今回も参加者から様々な実情や課題が披露された。例えば、実働時間は長くないが、待機も含めると拘束時間が長い。公休日が比較的多く、そのうえ有給休暇までは消化したいとは思わない人もいる。定着率を上げたいが職場内の人間関係だけでなく、利用者とのトラブル防止も課題である、など。これらに対し、他の参加者から同調する意見や改善工夫例が提示され、ファシリテーターからも法令を踏まえた説明や参考資料の提供を行うことで全体として活発な討議をすることができた。職場に戻られてからも、事業場内でこのような討議を行っていただくことが有効ではないかと感じた。

働き方・休み方の改善方策を検討するため、前提として自社の現状分析が必要となるが、そのためのツールとしてポジションマップとレーダーチャートが用意されている。ポジションマップは長時間労働者の割合と有給休暇取得率について全国平均や政府目標と比較するもの、レーダーチャートは改善に有効と考えられる各種方策の実施状況を点検するものである。したがって、本来は両方を作成してもらった上で討議を始めるべきだが、今回は時間の関係でレーダーチャートは紹介だけにとどめ、ポジションマップに基づく討議とし、レーダーチャートに記載されている方策やヒントは、討議の中でファシリテーターから紹介することとした。

ワークショップは今後も同様の進行方法で良いと思うが、ファシリテーターは、できる限り具体的な事例を豊富に紹介できるよう、日頃の事業所訪問を通じて、生きた事例の収集を心掛けていきたい。

(F)

【ファシリテーターのコメント②】

今年度のワークショップの中では、今回が一番参加者同士の会話が広がっていき、良かったと思う。研修や指導方法について参加者同士でアドバイスし合う場面等も見られ、参加者の意欲が感じられた。

今後に向けては、時期的には9月開催は良かったと思う。第3回は11月までに行った方が時期的には参加しやすいだろう。

(M)